

## MỤC LỤC

### KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

---

- 1. Nguyễn Quỳnh Anh** - Thực trạng hoàn thiện chính sách bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng tại Việt Nam theo kết quả điều tra, khảo sát. **Mã số: 192.ISMET.11** 3

*The Current Situation of Improving Consumer Rights Protection Policies in Vietnam According to Survey Results*

- 2. Phạm Minh Đạt và Nguyễn Trung Hiếu** - Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động chuyển đổi số tại các công ty vận tải biển. **Mã số: 192.TrEM.11** 16

*Studying Factors Affecting Digital Transformation Activities at Shipping Companies*

- 3. Bùi Quang Tuyến và Tạ Huy Hùng** - Tác động của đào tạo nâng cao trình độ và tay nghề tới thu nhập của người lao động ở Việt Nam: vai trò trung gian của giới tính và vùng. **Mã số: 192.IGEMg.11** 27

*The impact of qualification and skill improvement training on workers' income in Vietnam: the mediating role of gender and region*

### QUẢN TRỊ KINH DOANH

---

- 4. Bùi Thị Thanh, Phan Quốc Tuấn và Lê Công Thuận** - Mối quan hệ giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên. **Mã số: 192.2HRMg.21** 38

*The relationship between leader developmental feedback and employee green innovation*

- 5. Ngô Thị Mỹ Hạnh** - Một số yếu tố ảnh hưởng đến ý định mua hàng trên các website nước ngoài của người tiêu dùng Việt Nam. *Mã số: 192.2BMkt.21* 51

*Some Factors Influencing Vietnamese Consumers' Purchasing Intentions On Foreign Websites*

- 6. Nguyễn Ngọc Thắng** - Ảnh hưởng của hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh đến ý định ứng tuyển công việc của thế hệ Z. *Mã số: 192.2HRMg.21* 71

*The impact of green human resource management practices on job pursuit intention of Generation Z*

- 7. Trần Văn Trang, Hòa Thị Tươi, Trịnh Thị Nhuận và Đào Hồng Hạnh** - Ảnh hưởng của công bằng tổ chức đến sự hài lòng về công việc của nhân viên: vai trò trung gian của niềm tin nhân viên về chủ doanh nghiệp. *Mã số: 192.HRMg.21* 82

*The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: the Mediating Role of Perceived Trust in the Employer*

## Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 8. Phạm Thủy Tú** - Ứng dụng các thuật toán machine learning trong thẩm định hồ sơ tín dụng tại ngân hàng. *Mã số: 192.3FiBa.31* 100

*Application of Machine Learning Algorithms in Credit Appraisal at Banks*

# TÁC ĐỘNG CỦA ĐÀO TẠO NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ VÀ TAY NGHỀ TỚI THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA GIỚI TÍNH VÀ VÙNG

**Bùi Quang Tuyên**

Trường Đại học Kinh tế -

ĐHQGHN Email: tuyenbq@vnu.edu.vn

**Tạ Huy Hùng**

Trường Quốc tế - ĐHQGHN

Email: hungth@vnuis.edu.vn

Ngày nhận: 05/04/2024

Ngày nhận lại: 10/07/2024

Ngày duyệt đăng: 12/07/2024

Nghiên cứu này xem xét tác động của đào tạo nâng cao trình độ/tay nghề với vai trò trung gian của giới tính và vùng tới thu nhập của người lao động sử dụng dữ liệu điều tra lao động việc làm năm 2022. Kết quả phân tích hồi quy đa biến cho thấy đào tạo có tác động tích cực tới thu nhập với cả lao động nam và nữ và cả lao động ở thành thị và nông thôn. Tuy nhiên tác động này là khác nhau theo giới tính và vùng: tác động lớn hơn cho nhóm lao động là nam giới và nhóm lao động ở thành thị. Điều đó hàm ý rằng trong khi việc tham gia đào tạo giúp cải thiện thu nhập cho tất cả các nhóm, nó có thể làm gia tăng bất bình đẳng giữa các nhóm. Bài viết đề xuất một số hàm ý chính sách giúp gia tăng thu nhập và giảm thiểu bất bình đẳng ở Việt Nam.

**Từ khóa:** Bất bình đẳng; đào tạo nâng cao trình độ và tay nghề; nguồn nhân lực; thu nhập.

**JEL Classifications:** M53; J62; 015.

**DOI:** 10.54404/JTS.2024.192V.03

## 1. Giới thiệu

Mối quan hệ giữa đào tạo nâng cao trình độ và thu nhập người lao động là trọng tâm nghiên cứu về nguồn nhân lực và kinh tế lao động do tầm quan trọng của nó đối với cả con đường sự nghiệp cá nhân và năng suất kinh tế tổng thể (Dang, Dung, Phuong, & Tran, 2018; Duncan & Hoffman, 1979). Thông qua việc tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ hay tay nghề, người lao động thu thập được các kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng thực tiễn để thích ứng với những thay đổi và yêu cầu của công việc (Acemoglu & Pischke, 1998; Blau & Kahn, 2017). Do vậy, đào tạo nâng cao trình độ và tay nghề thường được đánh giá cao bởi nó giúp gia tăng năng lực của người lao động và thúc đẩy sự

phát triển nghề nghiệp, đóng một vai trò quan trọng trong việc xác định mức lương tiềm năng của một người. Nhiều bằng chứng thực nghiệm ở Việt Nam (Moretti, 2012; Nguyen et al., 2021) cũng như các quốc gia khác (Almeida & Faria, 2014) đã khẳng định tác dụng tích cực của việc tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ hoặc tay nghề của người lao động tới tiền lương.

Tuy nhiên, ảnh hưởng của đào tạo nâng cao trình độ và tay nghề đến thu nhập khác nhau giữa các nhóm nhân khẩu học và khu vực địa lý khác nhau (Blau & Kahn, 2017; Duncan & Hoffman, 1979). Sự khác biệt về giới trong thị trường việc làm được ghi nhận rộng rãi, trong đó phụ nữ thường xuyên gặp phải những trở ngại về thể chế làm hạn chế khả năng của họ trong việc có được

cơ hội đào tạo và nhận được mức lương công bằng. Nghiên cứu của Barron, Black and Loewenstein (1993) chỉ ra rằng sự khác biệt về đào tạo giữa nam và nữ là nguyên nhân chính dẫn tới sự khác biệt tiền lương giữa hai nhóm. Cụ thể, nghiên cứu của Budría and Pereira (2007) đã chỉ ra rằng tác động của đào tạo nghề làm tăng lương tới 38% cho nhóm lao động nữ và 30% cho nhóm lao động nam. Kết quả nghiên cứu khác cho thấy phụ nữ được đào tạo ít hơn so với nam giới, dẫn đến tác động tiêu cực đến khả năng kiếm tiền và thăng tiến trong sự nghiệp của họ (Blau & Kahn, 2017). Hơn nữa, sự hiện diện của sự khác biệt về mặt địa lý làm tăng thêm tính không đồng nhất về giáo dục và tác động của đào tạo tới thu nhập. Các khu vực thành thị, do có mật độ công ty và cơ sở giáo dục cao hơn nên thường cung cấp nhiều lựa chọn đào tạo phong phú hơn so với khu vực nông thôn (Moretti, 2012). Nghiên cứu ở Anh (Bennett, Glennerster, & Nevison, 1995) và Nga (Melianova, Parandekar, & Volgin, 2020) cho thấy tác động của giáo dục và đào tạo tới thu nhập khác nhau đáng kể giữa các vùng. Tác động của giáo dục và đào tạo lớn hơn ở các vùng đông dân cư và vùng đô thị ở Trung Quốc (Wang & Wu, 2018) và Thụy Điển (Backman, 2014).

Phần lớn các nghiên cứu trên thế giới đều cho thấy người lao động cải thiện thu nhập sau khi tham gia việc đào tạo nâng cao trình độ và kỹ năng (Duncan & Hoffman, 1979; Jona-Lasinio & Venturini, 2024; Regner, 2002). Ở Việt Nam, đã có một số nghiên cứu về vai trò của đào tạo nâng cao trình độ tới tiền lương của người lao động. Nguyen et al. (2021) đã sử dụng bộ dữ liệu mảng về người lao động và chủ doanh nghiệp ở Việt Nam để phân tích lợi ích của người công nhân khi tham gia vào khóa đào tạo do công ty tổ chức. Nhóm tác giả phát hiện ra rằng việc tham gia khóa đào tạo có tác động tăng lương cho nhóm lao động trẻ. Tương tự, một nghiên cứu trước đó sử dụng dữ liệu từ các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) cũng cho thấy tham gia khóa đào tạo nâng cao tay nghề làm gia tăng năng suất lao động của lao động trẻ (Dang

et al., 2018). Một nghiên cứu khác sử dụng dữ liệu mảng từ điều tra NDNVV cho thấy nữ công nhân được đào tạo có lương cao hơn nữ và nam công nhân không được đào tạo nhưng không có sự khác biệt về lương giữa nữ công nhân được đào tạo và nam công nhân được đào tạo (Bjerger, Torm, & Trifkovic, 2021).

Tổng quan tài liệu cho thấy có hai khoảng trống cần nghiên cứu là: thứ nhất, phần lớn các nghiên cứu ở Việt Nam chỉ tập trung vào ảnh hưởng của việc tham gia khóa đào tạo tới thu nhập của nhóm làm công ăn lương (wage workers) ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa, nhưng chưa có nghiên cứu nào xem xét tác động này tới cả nhóm lao động tự làm (self-employed individuals) của toàn bộ thị trường lao động. Thứ hai: các nghiên cứu trước đây chưa xem xét tác động tương tác của giới tính và vùng với việc tham gia đào tạo nâng cao trình độ của người lao động tới thu nhập của người lao động làm công và tự làm. Nghiên cứu này khám phá ảnh hưởng tương tác của giới tính và khu vực với đào tạo nâng cao trình độ/tay nghề đến thu nhập của người lao động ở Việt Nam. Hai giả thuyết nghiên cứu được kiểm định là: thứ nhất, tác động của đào tạo nâng cao trình độ tới thu nhập bị ảnh hưởng bởi vai trò trung gian của giới tính. Thứ hai, tác động của đào tạo nâng cao trình độ tới thu nhập bị ảnh hưởng bởi vai trò trung gian của vùng.

Bài viết được bố cục như sau: phần 2 trình bày nguồn dữ liệu và phương pháp phân tích; phần 3 thảo luận các kết quả phân tích thực nghiệm và phần 4 tóm tắt các phát hiện nghiên cứu chính, đồng thời đề xuất một số hàm ý chính sách.

## **2. Nguồn dữ liệu và phương pháp nghiên cứu**

### **2.1. Nguồn dữ liệu**

Bài viết sử dụng dữ liệu điều tra từ khảo sát lực lượng lao động Việt Nam năm 2022. Mục tiêu chính cuộc khảo sát thường niên nhằm thu các thông tin về các cá nhân từ 15 tuổi trở lên đang sinh sống và làm việc tại Việt Nam. LFS áp dụng cách chọn mẫu phân tầng ngẫu nhiên nhiều giai đoạn. Từ 63 tỉnh thành, các huyện, xã, địa bàn và hộ gia đình được lựa chọn ngẫu nhiên. Phương

pháp chọn mẫu của LFS đảm bảo tính đại diện ở cấp quốc gia, nông thôn, thành thị các vùng địa lý và tỉnh thành. Chi tiết về cách thức chọn mẫu có thể xem tại Báo cáo điều tra Lao động Việc làm năm 2022 (GSO, 2023). LFS chứa đựng một lượng lớn thông tin phong phú về các đặc điểm kinh tế và xã hội của các cá nhân được phỏng vấn như việc làm, thu nhập, tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn và lĩnh vực học tập và các đặc điểm khác. Mẫu nghiên cứu của bài viết bao gồm người lao động làm công ăn lương và tự làm. Mẫu nghiên cứu bao gồm 56841 cá nhân sau khi đã loại bỏ các giá trị thiếu sót và chọn các biến liên quan.

### 2.2. Mô hình phân tích

Do mẫu nghiên cứu được lựa chọn ngẫu nhiên, bao gồm cả người làm công ăn lương (employees) và tự làm (self-employed individuals) nên phương pháp hồi quy bình phương nhỏ nhất (OLS) được lựa chọn là phù hợp với nghiên cứu này. Mincer (Mincer, 1974) đã đề xuất mô hình căn bản ước tính tác động của vốn nhân lực tới tiền lương của người lao động. Mô hình này sau đó đã được mở rộng thêm các biến khác nhau để đánh giá tác động của đặc điểm người lao động cũng như biến số bối cảnh tới thu nhập của công nhân (Doan, Le, & Tran, 2018) và thu nhập của người lao động tự làm (Williams, 2003). Cụ thể, bài viết sử dụng mô hình phân tích như sau để kiểm định giả thiết thứ nhất về tác động của đào tạo tới thu nhập với vai trò trung gian của giới tính:

$$Ln(Y_i) = \beta_0 T_i + \beta_1 T_i + \beta_2 G_i + \beta_3 T * G_i + \beta_4 Z_i + e_i \quad (1)$$

Trong đó là logarit tự nhiên thu nhập của người lao động thứ  $i$ ,  $T_i$  là biến giả về tham gia đào tạo nâng cao trình độ của người lao động (1=có; 0=không);  $G_i$  là biến giả giới tính (1=nam; 0=nữ), và  $T_i * G_i$  là tương tác giữa hai biến giả về đào tạo và giới tính;  $Z_i$  là các biến kiểm soát khác như đặc điểm cá nhân và vùng miền của người lao động; là sai số của mô hình.

$$Ln(Y_i) = \beta_0 T_i + \beta_1 T_i + \beta_2 R_i + \beta_3 T * R_i + \beta_4 Z_i + e_i \quad (2)$$

Tương tự, mô hình 2 được sử dụng để kiểm định thứ hai về tác động của đào tạo tới thu nhập

với vai trò trung gian của biến vùng, trong đó biến là biến giả vùng có giá trị 1 là thành thị, 0 là nông thôn; và là tương tác giữa biến đào tạo và biến giả vùng. Mô hình hồi quy cho cả (1) và (2) kiểm soát biến giả cấp huyện và có tính cả trọng số chọn mẫu.

### 3. Thảo luận kết quả

#### 3.1. Phân tích thống kê mô tả về đặc điểm mẫu nghiên cứu

Bảng 1 mô tả về đặc điểm người lao động theo giới tính nam và nữ. Độ tuổi trung bình nam là khoảng 41,5 tuổi, và nữ là khoảng 41,1 tuổi. Tỷ lệ lao động chưa kết hôn cao hơn ở nhóm nam (khoảng 17,2%) so với nữ (khoảng 12,5%). Tỷ lệ lao động góa chồng là khoảng 7%, trong khi đó tỷ lệ góa vợ là khoảng 0,9%. Tỷ lệ ly thân/ly hôn là 5% ở nhóm nữ và khoảng 3% ở nhóm nam. Tỷ lệ tham gia đào tạo nâng cao trình độ/tay nghề là như nhau ở cả hai nhóm, khoảng 4%. Tỷ lệ người lao động làm công việc tự làm là khoảng 43% nhóm nữ, cũng tương tự như ở nhóm nam giới là 42%.

Khoảng 40% số lao động làm việc trong các hộ phi nông nghiệp và khoảng 15% làm việc trong các hộ nông nghiệp, 16,6% làm việc ở các doanh nghiệp tư nhân, khoảng 9% làm việc ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 8,6% làm việc ở khu vực nhà nước. Có khoảng 8% số lao động làm nghề tự do và khoảng 2% làm việc ở các doanh nghiệp nhà nước. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động nữ làm việc ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực nhà nước cao hơn đáng kể so với nam. Ví dụ, có tới khoảng 12% lao động nữ làm việc ở các doanh nghiệp FDI, trong khi tỷ lệ này ở nam là khoảng 6,5%. Tương tự tỷ lệ lao động nữ ở khu vực nhà nước là 11,6% và ở nam là 6%. Đáng chú ý là tiền lương trung bình theo giờ của nam là khoảng 52 ngàn, cao hơn khoảng 9 ngàn đồng so với nữ.

Hình 1 cho biết trình độ giáo dục của lao động nam và nữ. Tỷ lệ lao động không đi học và chưa hoàn thành tiểu học cao hơn ở nhóm lao động nữ. Đồng thời, tỷ lệ tốt nghiệp THCS và THPT cũng

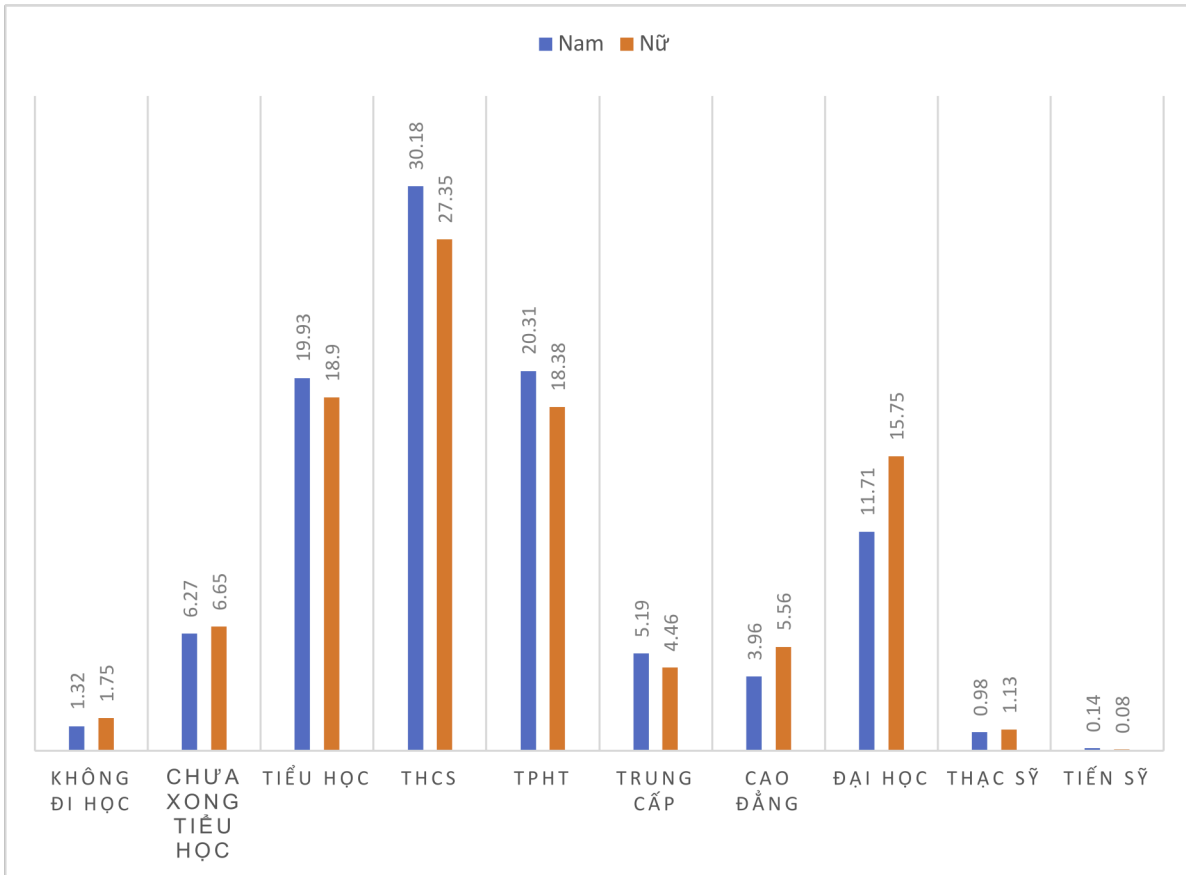
**Bảng 1:** Thống kê mô tả về đặc điểm mẫu nghiên cứu theo giới tính

Nhóm/đặc điểm người lao động	Nữ		Nam		Toàn bộ	
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Thu nhập theo giờ (ngàn đồng)	43.528	48.819	52.408	57.989	48.347	54.170
Giới tính (1=Nam ; 0=Nữ)					0.543	0.498
Tuổi	41.017	12.142	41.510	12.149	41.285	12.148
Chưa kết hôn (1=Có; 0: Khác)	0.125	0.331	0.172	0.377	0.150	0.357
Có vợ chồng (1=Có; 0: Khác)	0.756	0.429	0.788	0.408	0.774	0.418
Góa vợ/chồng (1=Có; 0: Khác)	0.069	0.254	0.009	0.093	0.036	0.188
Ly thân/ly hôn (1=Có; 0: Khác)	0.050	0.217	0.031	0.174	0.040	0.195
Có tham gia đào tạo nâng cao trình độ (1=Có ;0: Không)	0.040	0.197	0.040	0.197	0.040	0.197
Lao động tự làm ((1=Có; 0: làm công ăn lương)	0.430	0.495	0.418	0.493	0.423	0.494
Hộ nông dân (1=Có; 0: Khác)	0.117	0.321	0.178	0.383	0.150	0.357
Hộ phi nông nghiệp (1=Có; 0: Khác)	0.394	0.489	0.412	0.492	0.404	0.491
Lao động tự do (1=Có; 0: Khác)	0.070	0.256	0.094	0.292	0.083	0.276
Doanh nghiệp nhà nước (DNN) (1=Có; 0: Khác)	0.018	0.131	0.020	0.141	0.019	0.137
Doanh nghiệp tư nhân (DNTN) (1=Có; 0: Khác)	0.164	0.371	0.167	0.373	0.166	0.372
DN nước ngoài (FDI) (1=Có; 0: Khác)	0.120	0.325	0.065	0.247	0.090	0.287
Nhà nước (1=Có; 0: Khác)	0.116	0.320	0.061	0.240	0.086	0.281
Tổ chức khác (1=Có; 0: Khác)	0.002	0.040	0.002	0.041	0.002	0.041
Vùng (1=Thành thị; 0= Nông thôn)	0.549	0.498	0.501	0.500	0.523	0.499
Số quan sát	2599		30851		56841	

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

cao hơn ở nhóm lao động nam so với nữ. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng, đại học và thạc sỹ ở nhóm nữ lại cao hơn so với nhóm nam. Hình 2 so sánh trình độ giáo dục giữa nông thôn và thành thị. Nhìn chung, tỷ lệ lao động không đi học, chưa xong tiểu học cao hơn đáng kể ở khu vực nông thôn so với khu vực thành thị. Tỷ lệ lao động tốt nghiệp các bậc học cao hơn như THPT, trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học ở khu vực thành thị cao hơn nhiều so với khu vực nông thôn. Kết quả cho thấy có sự khác biệt đáng kể về chất lượng nguồn nhân lực giữa nông thôn và thành thị.

Trung bình theo giờ ở thành thị cao hơn khoảng 9 ngàn đồng so với nông thôn. Tỷ lệ lao động là nam ở nông thôn cao hơn thành thị (57% so với 52%). Tỷ lệ lao động chưa kết hôn ở nông thôn thấp hơn thành thị, 14% so với 16%. Tỷ lệ lao động có tham gia đào tạo nâng cao trình độ/tay nghề là 4% cho cả khu vực thành thị và nông thôn. Tỷ lệ lao động tự làm cao hơn ở nông thôn so với thành thị (45,4% so với 39,5%), và sự khác biệt này phản ánh thực tế là thành thị nhiều cơ hội làm các công việc làm công ăn lương hơn ở nông thôn. Điều này được thể hiện qua tỷ lệ lao động làm việc cho các DNTN cao hơn đáng kể ở thành thị so với ở nông

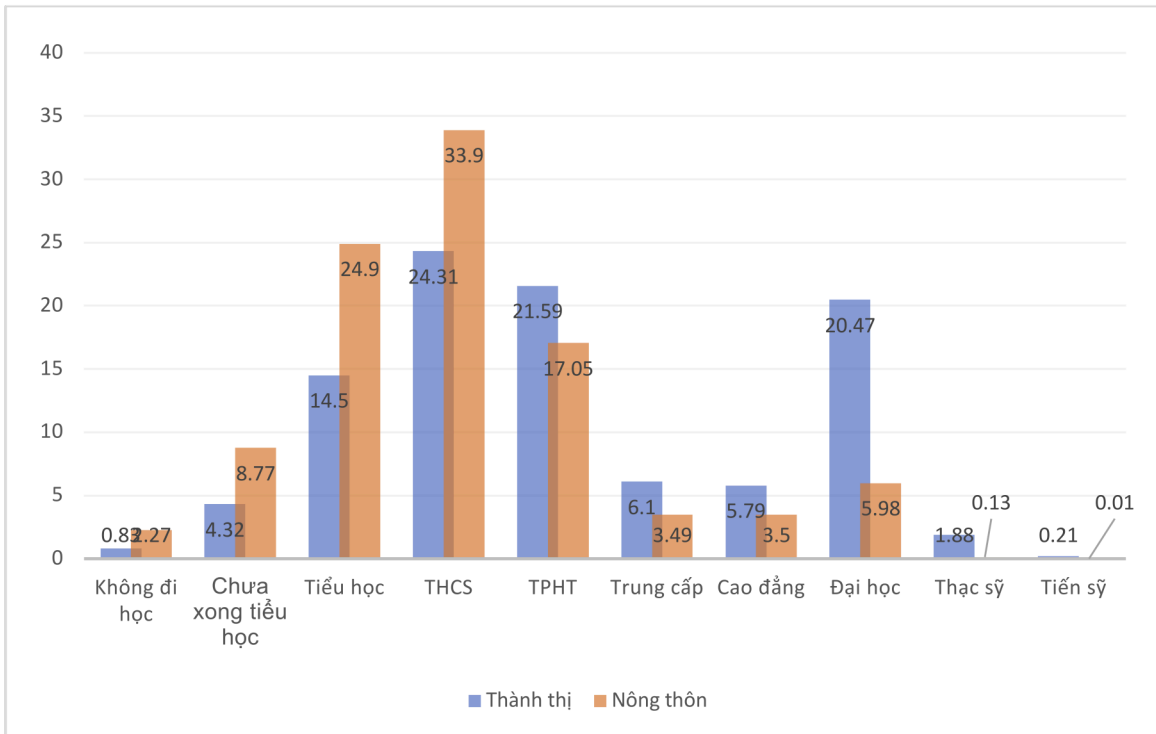


(Nguồn: Tính toán của tác giả từ LFS 2020)

**Hình 1:** Trình độ giáo dục theo giới tính

Bảng 2 phân tích đặc điểm mẫu nghiên cứu theo khu vực thành thị và nông thôn. Tiền lương

thôn và điều đó cho thấy cơ hội việc làm ở thành thị thuận lợi hơn nhiều so với ở nông thôn.



(Nguồn: Tính toán của tác giả từ LFS 2020)

**Hình 2:** Trình độ giáo dục theo thành thị và nông thôn

**3.2. Phân tích tác động của đào tạo nâng cao trình độ/tay nghề tới thu nhập**

Bảng 3 trình bày kết quả phân tích hồi quy OLS đa biến về đào tạo tới thu nhập của người lao động với vai trò trung gian của giới tính. Như đã đề cập, để kiểm định giả thuyết thống kê thứ nhất, bài viết đã tương tác hai biến giả là giới tính và đào tạo để xem xét tác động khác nhau của đào tạo tới thu nhập theo giới tính. Ba biến tương tác đều có ý nghĩa thống kê cao, với p-value nhỏ hơn 1%, và điều đó khẳng định giả thuyết đưa ra là có sự tác động tương tác giữa đào tạo và giới tính tới thu nhập của người lao động. Cụ thể là tác động của đào tạo tới thu nhập là khác nhau theo giới tính của người lao động. Nếu lấy nhóm so sánh là nữ không đào tạo, thì kết quả ở Bảng 3 cho thấy nhóm nam có đào tạo có thu nhập cao hơn khoảng 33%. Tương ứng, nhóm nữ có đào tạo cao hơn nhóm nữ không đào tạo là khoảng 19%. So sánh giữa hai nhóm: nam có đào tạo và nam không đào tạo thì chênh lệch thu nhập trung bình là khoảng

11,5%. Kết quả trên một lần nữa khẳng định tham gia đào tạo nâng cao trình độ hay tay nghề đem lại thu nhập cao hơn cho cả nam và nữ, và tác động với nam là lớn hơn. Phát hiện nghiên cứu này khác với nghiên cứu Budría and Pereira (2007) rằng tác động của đào tạo nghề tới tiền lương cao hơn cho nhóm lao động nữ. Đồng thời, phát hiện nghiên cứu của chúng tôi cũng phần nào tương đồng với nghiên cứu của Wang and Wu (2018) ở Trung Quốc và Backman (2014) ở Thụy Điển rằng tác động của đào tạo tới thu nhập lớn hơn ở các vùng đô thị. Kết quả này đồng thuận với các nghiên cứu trước đây rằng tác động của đào tạo tới tiền lương bị ảnh hưởng bởi đặc điểm nhân khẩu học và vùng miền (Bennett et al., 1995; Blau & Kahn, 2017; Duncan & Hoffman, 1979).

Bảng 4 trình bày kết quả phân tích hồi quy OLS đa biến về tác động của đào tạo tới thu nhập của người lao động qua vai trò trung gian của biên vùng. Để kiểm định giả thuyết thứ hai về tác động của đào tạo tới thu nhập là khác nhau theo vùng



**Bảng 2:** Thống kê mô tả về đặc điểm mẫu nghiên cứu theo thành thị và nông thôn

Vùng/đặc điểm người lao động	Nông thôn		Thành thị		Toàn bộ	
Thu nhập theo giờ (ngàn đồng)	43.572	45.037	52.704	61.002	48.347	54.170
Giới tính (1=Nam ; 0=Nữ)	0.568	0.495	0.520	0.500	0.543	0.498
Tuổi	41.380	12.643	41.197	11.678	41.285	12.148
Chưa kết hôn (1=Có; 0: Khác)	0.139	0.346	0.160	0.367	0.150	0.357
Có vợ chồng (1=Có; 0: Khác)	0.788	0.409	0.761	0.427	0.774	0.418
Góa vợ/chồng (1=Có; 0: Khác)	0.040	0.196	0.033	0.179	0.036	0.188
Ly thân/ly hôn (1=Có; 0: Khác)	0.033	0.179	0.046	0.209	0.040	0.195
Có tham gia đào tạo nâng cao trình độ (1=Có ;0: Không)	0.041	0.197	0.040	0.196	0.040	0.197
Lao động tự làm ((1=Có; 0: làm công ăn lương)	0.454	0.498	0.395	0.489	0.423	0.494
Hộ nông dân (1=Có; 0: Khác)	0.254	0.435	0.055	0.228	0.150	0.357
Hộ phi nông nghiệp (1=Có; 0: Khác)	0.369	0.483	0.435	0.496	0.404	0.491
Lao động tự do (1=Có; 0: Khác)	0.084	0.277	0.083	0.276	0.083	0.276
Doanh nghiệp nhà nước (DNNN) (1=Có; 0: Khác)	0.010	0.098	0.027	0.163	0.019	0.137
Doanh nghiệp tư nhân (DNTN) (1=Có; 0: Khác)	0.125	0.331	0.203	0.402	0.166	0.372
DN nước ngoài (FDI) (1=Có; 0: Khác)	0.105	0.306	0.077	0.267	0.090	0.287
Nhà nước (1=Có; 0: Khác)	0.053	0.224	0.117	0.321	0.086	0.281
Tổ chức khác (1=Có; 0: Khác)	0.001	0.034	0.002	0.046	0.002	0.041
Số quan sát	27115		29726		56841	

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

thành thị và nông thôn, bài viết đã tương tác hai biến giả đào tạo và vùng trong phân tích hồi quy. Kết quả cho thấy hệ số hồi quy của các biến tương

tác đều có ý nghĩa thống kê cao, ở mức 1% và điều đó khẳng định giả thuyết thứ hai rằng tác động của đào tạo tới thu nhập là khác nhau giữa

**Bảng 3:** Tác động của đào tạo tới thu nhập với vai trò trung gian của giới tính

<b>Biến giải thích</b>	<b>Hệ số</b>	<b>Sai số chuẩn</b>
Đã kết hôn	0.0935**	(0.010)
Có vợ chồng	0.0389+	(0.022)
Góa vợ/chồng	0.0676**	(0.018)
<i>Nữ không tham gia đào tạo (nhóm so sánh)</i>		
<i>Nam không tham gia đào tạo</i>	0.2207**	(0.007)
<i>Nữ tham gia đào tạo</i>	0.1886**	(0.037)
<i>Nam tham gia đào tạo</i>	0.3312**	(0.035)
Lao động tự làm	0.2747**	(0.012)
Tuổi	0.0238**	(0.002)
Tuổi bình phương	-0.0003**	(0.000)
<i>Chưa đi học (nhóm so sánh)</i>		
Chưa xong tiểu học	0.0756**	(0.028)
Tiểu học	0.1264**	(0.029)
Trung học cơ sở (THCS)	0.1703**	(0.031)
Trung học phổ thông (THPT)	0.2412**	(0.031)
Trung cấp	0.2768**	(0.034)
Cao đẳng	0.3429**	(0.034)
Đại học	0.5317**	(0.034)
Thạc sỹ	0.7246**	(0.042)
Tiến sỹ	1.0127**	(0.067)
Hộ phi nông nghiệp	0.1895**	(0.025)
Lao động tự do	0.0451	(0.029)
Doanh nghiệp nhà nước	0.2967**	(0.030)
Doanh nghiệp tư nhân	0.2628**	(0.025)
Doanh nghiệp nước ngoài	0.3010**	(0.028)
Nhà nước	0.2481**	(0.029)
Tổ chức khác	0.1709*	(0.071)
Thành thị	0.0456**	(0.016)
Hệ số chặn	2.3822**	(0.054)
Số quan sát	56,841	
R-squared	0.346	

Sai số chuẩn vững trong ngoặc. \*\*, \*, + cho thấy mức ý nghĩa thống kê ở mức 1%, 5% và 10%  
(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

thành thị và nông thôn. Cụ thể, nếu lấy nhóm so sánh là lao động ở nông thôn không tham gia đào tạo, thu nhập trung bình của nhóm lao động nông thôn có đào tạo cao hơn khoảng 15,9%. Tương tự, thu nhập trung bình của nhóm lao động thành thị

có đào tạo cao hơn khoảng 18,24%. Ngay ở khu vực thành thị, nhóm lao động có tham gia đào tạo có mức thu nhập trung bình cao hơn khoảng 13,6%. Kết quả trên cho thấy rằng việc tham gia đào tạo đem lại thu nhập cao hơn cho cả lao động

ở thành thị và nông thôn, và tác động này lớn hơn cho nhóm lao động ở thành thị.

thấy giáo dục có tác động đáng kể tới cải thiện thu nhập của người lao động. Ở mỗi bậc học cao hơn

**Bảng 4:** Tác động của đào tạo tới thu nhập với vai trò trung gian của vùng

<b>Biến giải thích</b>	<b>Hệ số</b>	<b>Sai số chuẩn</b>
Đã kết hôn	0.0939**	(0.010)
Có vợ chồng	0.0387+	(0.022)
Góa vợ/chồng	0.0679**	(0.018)
<i>Không tham gia đào tạo và ở nông thôn (nhóm so sánh)</i>		
<i>Không tham gia đào tạo và ở thành thị</i>	0.0461**	(0.015)
<i>Tham gia đào tạo và ở nông thôn</i>	0.1586**	(0.052)
<i>Tham gia đào tạo và ở thành thị</i>	0.1824**	(0.048)
Giới tính	0.2161**	(0.006)
Lao động tự làm	0.2746**	(0.012)
Tuổi	0.0238**	(0.002)
Tuổi bình phương	-0.0003**	(0.000)
<i>Chưa đi học (nhóm so sánh)</i>		
<i>Chưa xong tiểu học</i>	0.0761**	(0.028)
<i>Tiểu học</i>	0.1269**	(0.029)
<i>Trung học cơ sở (THCS)</i>	0.1709**	(0.031)
<i>Trung học phổ thông (THPT)</i>	0.2417**	(0.031)
<i>Trung cấp</i>	0.2774**	(0.034)
<i>Cao đẳng</i>	0.3430**	(0.034)
<i>Đại học</i>	0.5324**	(0.034)
<i>Thạc sỹ</i>	0.7244**	(0.042)
<i>Tiến sỹ</i>	1.0116**	(0.066)
<i>Hộ phi nông nghiệp</i>	0.1885**	(0.025)
<i>Lao động tự do</i>	0.0447	(0.029)
<i>Doanh nghiệp nhà nước</i>	0.2955**	(0.030)
<i>Doanh nghiệp tư nhân</i>	0.2621**	(0.026)
<i>Doanh nghiệp nước ngoài</i>	0.3005**	(0.028)
<i>Nhà nước</i>	0.2477**	(0.029)
<i>Tổ chức khác</i>	0.1706*	(0.072)
Hệ số chặn	2.3856**	(0.054)
Số quan sát	56,841	
R-squared	0.346	

Sai số chuẩn vững trong ngoặc. \*\*,\*,+ cho thấy mức ý nghĩa thống kê ở mức 1%, 5% và 10%  
(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Ngoài biên số về tham gia đào tạo có tác động tích cực tới thu nhập, nghiên cứu này cho thấy có nhiều biến số khác cũng có vai trò nâng cao thu nhập cho người lao động. Nghiên cứu này cho

thì tác động của giáo dục lại lớn hơn cho thu nhập của người lao động, và kết quả này phù hợp với các phát hiện nghiên cứu trước đây ở Việt Nam (Doan et al., 2018; T. A. Tran, Tran, Tran, &

Nguyen, 2018). Cụ thể, với các nhân tố khác như nhau, người lao động tốt nghiệp THCS sẽ có lương trung bình cao hơn nhóm so sánh (người chưa đi học) là khoảng 17% (Bảng 3). Ở bậc học cao hơn như đại học, sự khác biệt là khoảng 53% và bậc thạc sỹ là khoảng 72%.

Nghiên cứu cũng cho thấy khu vực việc làm có ảnh hưởng lớn tới thu nhập của người lao động. Với các biến số khác là như nhau, người lao động ở các hộ phi nông nghiệp có mức thu nhập trung bình cao hơn khoảng 19% so với nhóm so sánh (người lao động ở các hộ nông nghiệp) (Bảng 3). Tương ứng, nhóm lao động làm ở DNNN, FDI, DNTN và nhà nước cũng có mức thu nhập trung bình cao hơn đáng kể so với nhóm lao động trong hộ nông nghiệp. Bảng 4 cũng cho thấy giới tính có tác động dương tới thu nhập, có nghĩa nhóm lao động nam có mức thu nhập trung bình cao hơn nữ. Sau cùng, nhóm lao động đã kết hôn cũng có mức thu nhập trung bình cao hơn nhóm lao động chưa kết hôn. Nhìn chung, các phát hiện nghiên cứu đồng thuận với kết quả nghiên cứu trước đó ở Việt Nam (T. Q. Tran & Vu, 2020) và các quốc gia khác (Glinskaya & Lokshin, 2007).

#### **4. Kết luận**

Nghiên cứu này cho thấy bên cạnh các kiến thức từ bằng cấp học tại trường lớp, các kiến thức và kỹ năng từ việc đào tạo và nâng cao trình độ/tay nghề có tác động tích cực tới thu nhập của người lao động. Đặc biệt, thông qua phân tích tác động của đào tạo tới thu nhập với vai trò trung gian của giới tính và vùng, nghiên cứu này cung cấp bằng chứng mới rằng tác động của đào tạo tới tiền lương là tích cực cho cả nam và nữ, cho cả thành thị và nông thôn. Tuy nhiên tác động tích cực là lớn hơn cho nhóm lao động nam và cho nhóm lao động thành thị. Điều này tiềm ẩn những vấn đề có thể làm gia tăng bất bình đẳng thu nhập theo giới và theo vùng miền. Sự khác biệt tiền lương giữa nam và nữ, giữa thành thị và nông thôn ngoài lý do về năng suất lao động thì nó có thể bắt nguồn từ cơ hội việc làm, điều kiện làm việc và các vấn đề liên quan tới bình đẳng giới. Do vậy, thực trạng này đòi hỏi các nghiên cứu tiếp theo làm sáng tỏ nguyên nhân đằng sau vấn đề này để từ đó có các chính sách phù hợp giúp

giảm bớt tình trạng bất bình đẳng về thu nhập ở Việt Nam.

Tác động đáng kể của mọi cấp học tới thu nhập của người lao động cho thấy lợi ích kinh tế của việc đi học với cá nhân là khá lớn và điều đó hàm ý rằng việc đầu tư của nhà nước cũng như tư nhân vào giáo dục là hiệu quả trong thời gian qua. Phát hiện này hàm ý rằng đầu tư của nhà nước và tư nhân vào giáo dục và việc làm cần thiết, đem lại lợi ích kinh tế cho người lao động ở mọi cấp độ giáo dục. Một thành tựu đáng khích lệ khác là tỷ lệ lao động nữ có bằng cấp cao không thấp mà còn cao hơn nam cho thấy những nỗ lực cải thiện bình đẳng giới trong giáo dục ở Việt Nam thời gian qua. Tuy nhiên, có sự chênh lệch lớn về trình độ giáo dục của người lao động nông thôn và thành thị ở Việt Nam. Điều đó hàm ý rằng nhà nước cần có những đầu tư hơn nữa nhằm gia tăng trình độ giáo dục cho người lao động ở nông thôn thông qua việc mở rộng cơ hội tiếp cận các bậc học cũng như cải thiện chất lượng giáo dục cho dân số ở nông thôn. ♦

#### **Tài liệu tham khảo:**

- Acemoglu, D., & Pischke, J.-S. (1998). Why do firms train? Theory and evidence. *The quarterly journal of economics*, 113(1), 79-119.
- Almeida, R. K., & Faria, M. (2014). The wage returns to on-the-job training: evidence from matched employer-employee data. *IZA Journal of Labor Development Policy Review*, 3(1), 1-33.
- Backman, M. (2014). Returns to education across the urban-rural hierarchy. *The Review of Regional Studies*, 44(1), 33-59.
- Barron, J. M., Black, D. A., & Loewenstein, M. A. (1993). Gender differences in training, capital, and wages. *Journal of Human Resources*, 343-364.
- Bennett, R., Glennerster, H., & Nevison, D. (1995). Regional rates of return to education and training in Britain. *Regional Studies*, 29(3), 279-295.
- Bjerge, B., Torm, N., & Trifkovic, N. (2021). Can training close the gender wage gap? Evidence from Vietnamese SMEs. *Oxford*

*Development Studies*, 49(2), 119-132. doi:10.1080/13600818.2021.1883572

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.

Budria, S., & Pereira, P. T. (2007). The wage effects of training in Portugal: differences across skill groups, genders, sectors and training types. *Applied Economics*, 39(6), 787-807.

Dang, T., Dung, T. T., Phuong, V. T., & Tran, V. D. (2018). Human resource management practices and firm outcomes: Evidence from Vietnam. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 25(2), 221-238.

Doan, T. T., Le, Q., & Tran, T. Q. (2018). Lost in Transition? Declining Returns to Education in Vietnam. *The European Journal of Development Research*, 30(2), 195-216.

Duncan, G. J., & Hoffman, S. (1979). On-the-job training and earnings differences by race and sex. *The review of economics and statistics*, 61(4), 594-603.

Glinkskaya, E., & Lokshin, M. (2007). Wage differentials between the public and private sectors in India. *Journal of international Development*, 19(3), 333-355.

GSO. (2023). *Report on Labour Force Survey 2022*. Hanoi, Vietnam: Statistical Publishing House.

Jona-Lasinio, C., & Venturini, F. (2024). On-the-job training, wages and digitalisation: evidence from European firms. *International Journal of Manpower*, 45(3), 500-520.

Melianova, E., Parandekar, S., & Volgin, A. (2020). *Returns to Education in the Russian Federation: Variation across regions and implications for policy development in priority regions*. Moscow, Russia: Russian Federation.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2. New York.

Moretti, E. (2012). *The new geography of jobs*: Houghton Mifflin Harcourt.

Nguyen, T. Q., Nguyen, A. T., Tran, A. L., Le, H. T., Le, H. H. T., & Vu, L. P. (2021). Do workers benefit from on-the-job training? New evi-

dence from matched employer-employee data. *Finance Research Letters*, 40(2), 101664.

Regnér, H. (2002). The effects of on-the-job training on wages in Sweden. *International Journal of Manpower*, 23(4), 326-344.

Tran, T. A., Tran, T. Q., Tran, N. T., & Nguyen, H. T. (2018). The role of education in the livelihood of households in the Northwest region, Vietnam. *Educational Research for Policy and Practice*, 1-15. doi:DOI: 10.1007/s10671-018-9242-6.

Tran, T. Q., & Vu, H. V. (2020). Wage earning differentials by field of study: Evidence from Vietnamese university graduates. *International Journal of Educational Development*, 78(4), 1-23.

Wang, F., & Wu, H. (2018). Returns to education in rural and urban China: An empirical study. *Asian Journal of Social Science Studies*, 3(4), 1-18.

Williams, D. R. (2003). Returns to education and experience in self-employment: evidence from Germany. *Journal of Contextual Economics*, 123 (1), 139-150.

### Summary

This study examines the impact of qualification and skill improvement training, with the mediating roles of gender and region, on workers' income using the 2022 Labour Force Survey. Results from regression analysis show that training has a positive impact on income for both men and women, as well as in urban and rural areas. However, this effect differs by gender and region, with male workers and urban workers experiencing more benefits. The policy implication is that while participation in training improves earnings for all groups, it may increase inequality between groups. The study proposes some key implications for helping increase income and mitigate inequality in Vietnam.